

Die mendi.net-Toolbox

Deine Handlungshilfen für ein erfolgreiches Weiterbildungsmentoring



Die mendi.net-Toolbox

Deine Handlungshilfen für ein erfolgreiches Weiterbildungsmentoring

- Vorwort und Gliederung

Vorwort zur Toolbox

Was ist mendi.net?

Und wie hilft die Toolbox weiter?

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

berufliche Weiterbildung und lebenslanges Lernen gewinnen vor dem Hintergrund aktueller Entwicklungen am Arbeitsmarkt zunehmend an Bedeutung. Getrieben von technologischem, demografischem und ökologischem Wandel ändern sich Arbeitsprozesse und Berufsbilder. Die Folgen der aktuellen Trends bekommen fast alle im Arbeitsleben zu spüren: Sie reichen vom Fachkräftemangel über Stress bis hin zu dem Gefühl des Nicht-mehr-mit-halten-Könnens oder gar der Angst vor einem Arbeitsplatzverlust.

Das geht auch anders: Dem Projekt mendi.net liegt die Überzeugung zugrunde, dass der Wandel in der Arbeitswelt mit verstärkten Initiativen und der Beteiligung aller an der betrieblichen Weiterbildung gestaltet werden kann. Eine kluge und an den Arbeitnehmer*innen orientierte Weiterbildungsstrategie im Betrieb zeigt **Entwicklungsmöglichkeiten und individuelle Chancen** auf und fördert diese. Das ist zugleich ein elementarer Beitrag zur Fachkräftesicherung. Eine Schlüsselrolle nehmen dabei Betriebs- und Personalräte ein, die künftig über den Einsatz von betrieblichen Weiterbildungsmentor*innen (WBM) eine aktive und von allen gelebte Weiterbildungskultur in ihren Betrieben fördern können.

Genau an dieser Idee setzt das Projekt **mendi.net – Netzwerk für Weiterbildungsmentor*innen** an. Dieses im Zeitraum vom 01/2021–10/2024 vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte Projekt im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie kombiniert die betriebliche Weiterbildungsrealität mit dem individuellen Zugang zur Mitgestaltung jedes*jeder Einzelnen. Mit dem Fokus auf die jeweiligen Branchen und dem Weitblick der bundesweiten Vernetzung stellt das Projekt ein elementares Puzzleteil für die Entwicklung einer betrieblichen Weiterbildungskultur dar. Im Projekt lernen vorrangig gesetzliche Interessenvertreter*innen und Vertrauensleute alles, was sie brauchen, um hierfür einen Beitrag zu leisten.

Dein mendi.net-Team

Wie hilft die Toolbox weiter?

Wenn du diese Toolbox in der Hand hältst, interessierst du dich für die berufliche Weiterbildung und lebensbegleitendes Lernen. Wahrscheinlich hast du ein Seminar im Rahmen des Projekts mendi.net besucht und bekommst nun den Werkzeugkoffer in die Hand, um in deinem Betrieb bzw. deiner Dienststelle als WBM an die Arbeit zu gehen. Hierbei wünschen wir dir viel Erfolg!

In dieser Toolbox haben wir zentrale Schulungsinhalte thematisch nach den drei Phasen des Mentorings gebündelt. Sollte dein Wissen aus dem Seminar verblassen, kannst du es hiermit jederzeit wieder auffrischen. Die Toolbox ist mit zahlreichen Arbeitshilfen, Checklisten und Informationen ausgestattet. Diese sollen dich bei deiner Arbeit unterstützend begleiten und dir Anregungen geben.

Vielleicht haben aber auch deine Kolleginnen und Kollegen bereits eine Schulung besucht und bei dir Interesse am Weiterbildungsmentoring geweckt. Dann lass dich durch die Toolbox inspirieren und komm zu einem unserer Seminare.

Hast du Fragen zum Weiterbildungsmentoring oder Lust WBM zu werden, auch wenn das Projekt mendi.net ausgelaufen ist?



Nimm Kontakt zu uns auf.
Wir helfen dir gerne weiter:
bildungspolitik@verdi.de
kontakt@iftp-institut.de

Gliederung

1. Phase: Orientieren und Etablieren

- TOOL 01 | Check: Was ist ein*e Weiterbildungsmentor*in?
- TOOL 02 | Thematische Einführung: Weiterbildung und ihre Akteur*innen
- TOOL 03 | Thematische Einführung: Was ist Personalentwicklung und welche Ziele verfolgt sie?
- TOOL 04 | Stakeholder-Analyse: Akteure der betrieblichen Weiterbildung
- TOOL 05 | Betriebslandkarte: Verschaffe dir einen Überblick über die Belegschaft
- TOOL 06 | Check: Der mendi.net-Betriebs-Check für an Arbeitnehmenden orientierte Weiterbildung
- TOOL 07 | Thematische Einführung und Checkliste: Aufgaben und Rollen des Weiterbildungsmentorings
- TOOL 08 | Test: Welcher Typ Weiterbildungsmentor*in bin ich?
- TOOL 09 | Starter-Kit: Durchstarten als Weiterbildungsmentor*in
- TOOL 10 | Arbeitshilfe betriebliche Ansprechpersonen: Beispieltabelle als Orientierungshilfe im Betrieb
- TOOL 11 | Arbeitshilfe: Warum sind Weiterbildungsmentor*innen wichtig für den Betrieb?
- TOOL 12 | Arbeitshilfe: Gesprächsleitfaden für die Zusammenarbeit mit betrieblichen Akteur*innen
- TOOL 13 | Arbeitshilfe: »Mach dich bekannt!«
- TOOL 14 | Ideenpool: Wie kann ich mich als Weiterbildungsmentor*in im Betrieb und in der Dienststelle etablieren?
- TOOL 15 | Beratungslandkarte: Dein Weg zur beruflichen Weiterbildung

2. Phase: Umsetzen im Betrieb

- TOOL 16 | Check: Mitbestimmungsrechte bei Weiterbildung
- TOOL 17 | Der Problemlösungsprozess:
Systematisches Herangehen an Arbeitsthemen und Problemstellungen
- TOOL 18 | Der Leitfaden: Das Beratungsgespräch als Weiterbildungsmentor*in
- TOOL 19 | Leitfaden Potenzialanalyse:
Reflexionsfragen für ein arbeitnehmerorientiertes Coaching für die Kompetenzentwicklung
- TOOL 20 | Thematische Einführung: Beratungsangebote
- TOOL 21 | Thematische Einführung: Was ist eine Bedarfsanalyse?
- TOOL 22 | Arbeitshilfe: Mitarbeitenden- und Qualifizierungsgespräch
- TOOL 23 | Thematische Einführung: Fördermöglichkeiten von Weiterbildung

3. Phase: Professionalisieren und Verstetigen

- TOOL 24 | Check: »Wie kann ich mich professionalisieren?«
- TOOL 25 | Einblicke: Beispiele betrieblicher Praxis
- TOOL 26 | Arbeitshilfe: Wie kann ich eine Betriebs-/Dienstvereinbarung abschließen?

Glossar

Hilfreiche Nachschlagewerke für die Arbeit als WBM

Die mendi.net-Toolbox

Deine Handlungshilfen für ein erfolgreiches Weiterbildungsmentoring

- 1. Phase:
Orientieren und Etablieren
-

TOOL 01 | Check

Was ist ein*e Weiterbildungs-mentor*in (WBM)?

Warum gibt es WBM? Wer hatte die Idee? Und wer unterstützt die Mentor*innen?

Warum ist Weiterbildungsmentoring wichtig?

Die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung ist in Deutschland immer noch nicht zufriedenstellend. Zu selten hat sie den Stellenwert, den sie verdient und die **Chancen auf Weiterbildung sind immer noch ungerecht verteilt**. Gerade Menschen mit einem niedrigen formalen Bildungsabschluss nehmen selten an Qualifizierungsmaßnahmen teil, dabei bieten sie gerade für diese Gruppe große Chancen.

Digitalisierung, Transformation und Fachkräftemangel sind die drei bestimmenden Entwicklungen, die gravierende **Veränderungsprozesse auf dem Arbeitsmarkt** mit sich bringen. Weiterbildungsmentoring erfährt dadurch eine neue Dringlichkeit: Mitarbeitende müssen auf wachsende und komplexer werdende Anforderungen vorbereitet werden und Betriebe benötigen tragfähige, zukunftsorientierte Konzepte, um bestehen zu können.

Was sind WBM?

Es bedarf in Betrieben und Verwaltungen einer Weiterbildungskultur, die alle Beschäftigten erreicht und den Qualifizierungsbedarf im Blick hat. WBM setzen sich genau dafür ein. Sie sind Beschäftigte, die i. d. R. aus dem Kreis des Personal- bzw. Betriebsrats stammen. Ihrer Arbeit liegt die Überzeugung zugrunde, dass **eine gute Weiterbildungskultur nur mit einer starken Stimme der Belegschaft funktioniert**. Sie bekommen unmittelbar die Anliegen und Erwartungen ihrer Kolleg*innen mit, leisten als betriebliche Bildungsexpert*innen kompetente, individuelle Beratung und können vermittelnd die Weiterbildungsambitionen auf Augenhöhe mit Vorgesetzten besprechen.

Wie werden WBM unterstützt?

Die aus Großbritannien stammende Idee ist ein **wichtiges Instrument der Nationalen Weiterbildungsstrategie**. Sie wurde unter Federführung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales entwickelt. An der Strategie waren unterschiedliche Akteure des Arbeitsmarkts beteiligt, z. B. Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften. Im Zuge der Implementierung entstanden vier Weiterbildungsmentoringprojekte von vier DGB-Gewerkschaften: IGBCE, IG Metall, NGG und ver.di. Die Projekte fokussieren sich auf die Branchen der jeweiligen Gewerkschaft. Die Projekte suchen, qualifizieren und beraten WBM.

Möchtest du mehr erfahren?

Mehr über die Arbeit von WBM erfährst du hier im Video (nutze den QR-Code) bzw. zum Nachlesen unter folgendem Link:



Video: → www.verdi-mendi.net/was-wir-machen



Informationen zum Nachlesen:
→ www.denk-doch-mal.de/ausgaben/01-22-foerderung-der-betrieblichen-weiterbildung-durch-weiterbildungsmentoren

TOOL 02 | Thematische Einführung

Weiterbildung und ihre Akteur*innen

Die Dampfmaschine, das Fließband, der Computer – all das sind Erfindungen, die das Leben von vielen Menschen umgekrempelt haben. Denn diese Erfindungen veränderten unsere Arbeitsprozesse ganz grundlegend. Vieles ging durch sie schneller und günstiger. Das hatte gleichzeitig zur Folge, dass weniger Arbeiter*innen für die Ernte oder Produktion gebraucht wurden. Dafür waren plötzlich ganz neue Fähigkeiten gefragt, z. B. für das Bedienen und Entwickeln der modernen technischen Anlagen. Doch warum so ein holzschnittartiger Abriss der industriellen Revolutionen in einer Toolbox für Weiterbildungsmentoring? Weil das Beispiel zwei Dinge zeigt:

1. Die Arbeitswelt verändert sich. Sei es durch einen arbeitsorganisatorischen oder auch einen technologischen Wandel. Für die Mitarbeitenden heißt dies, dass sich die Anforderungen in ihrem Beruf ändern und auch der normale Arbeitstag radikal umstrukturiert werden kann.
2. Doch die Geschichte zeigt auch, der Wandel ist gestalt- und beherrschbar. Die menschlichen Arbeitsformen müssen angepasst werden. Dafür braucht es Wege und Ideen, wie diese Wege aussehen können.

Die Weiterbildung ist dabei ein entscheidender Schlüssel. Nur durch Weiterbildung kann der*die Einzelne neue Qualifikationen und Fähigkeiten erwerben. Gegenwärtig stehen wir erneut vor einem gewaltigen Veränderungsprozess in der Arbeitswelt bzw. ist er schon in vollem Gange. Digitalisierung, Dekarbonisierung und auch der demografische Wandel werden zu veränderten Anforderungen in vielen Beruf führen und Betriebe sowie Verwaltungen vor neue Herausforderungen stellen. Die gute Nachricht: Der Schlüssel für die Gestaltung bleibt der gleiche, wie schon bei der ersten industriellen Revolution – Weiterbildung.

Lernen

Die Bedeutung der Weiterbildung wird immens zunehmen. An vielen Stellen wird das leider noch nicht gesehen. Noch immer haben viele die klassische Bildungsbiografie tief verinnerlicht: Grundschule, Schule, Ausbildung und dann Beruf. Dabei erfordern gerade digitalisierte Arbeitsprozesse nahezu täglich ein Eindringen und Erlernen von neuer Software und unterschiedlichen Anwendungen. Wer hat schon in der Schule gelernt, mit Smartphones und Apps umzugehen?

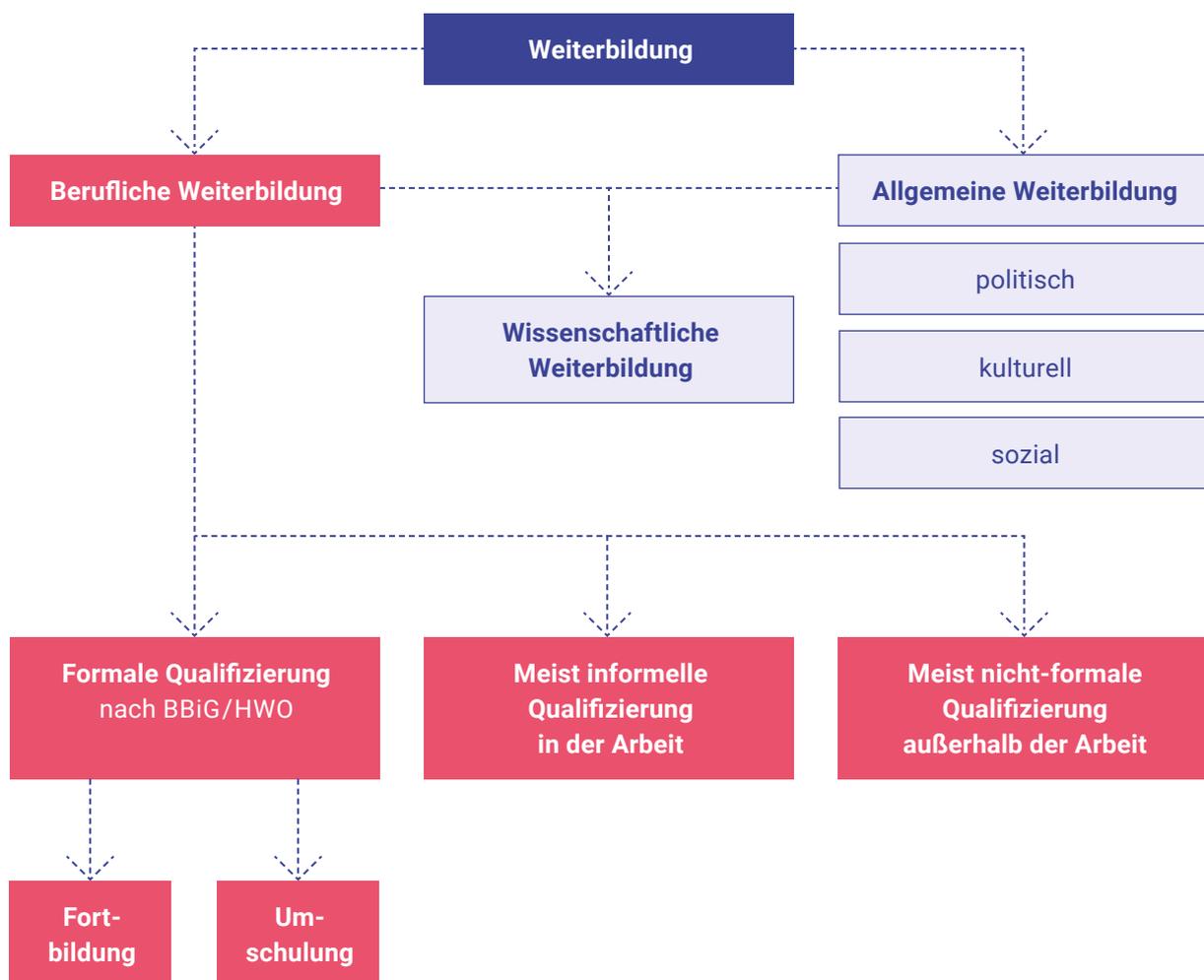
Das unterstreicht: Lernen erfolgt nicht nur durch Weiterbildungsmaßnahmen oder Seminare, sondern vor allem durch Tätigkeiten, die gemacht werden müssen. Manche Studien gehen sogar davon aus, dass 70 Prozent der neuen Fertigkeiten »on the job« erlernt werden. Insgesamt wird in der Pädagogik zwischen drei Lernarten unterschieden:

- Informelles Lernen, das bedeutet, dass Fähigkeiten und Qualifikation durch die Arbeit selbst erlernt werden. Weil man z. B. neue Aufgaben verantworten muss, ein Problem lösen muss oder einfach einer Tätigkeit nachgeht, die vorher in der Ausbildung kein Thema war.
- Nicht-formales Lernen findet außerhalb der Bildungseinrichtungen der allgemeinen und beruflichen Bildung statt und führt i. d. R. nicht zum Erwerb eines formalen Abschlusses. Dazu zählen in der Regel innerbetriebliche Weiterbildungen, das kann eine Onlineveranstaltung sein oder ein Seminar im Rahmen der ehrenamtlichen Tätigkeit.
- Formales Lernen ist die dritte Lernart. Gelernt wird in anerkannten Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen für anerkannte Abschlüsse und Qualifikationen.

Die drei Lernarten zeigen, dass das Dazulernen nicht mit der Ausbildung abgeschlossen ist und Weiterbildung viele Gesichter hat. Für den*die Mitarbeitenden ist das eine gute Nachricht, denn er*sie kann nach seinen Interessen, zeitlichen Ressourcen und Fähigkeiten die passende Weiterbildungsart wählen. Die Arbeitgebendenseite ist dabei allerdings in der Pflicht zu überlegen, wie sie z. B. nicht zertifizierte Lernerfolge anerkennen kann oder wie sie ihren Mitarbeitenden formales Lernen ermöglicht. Weiterbildungsmentor*innen können dabei ein wichtiges Bindeglied sein, denn sie kennen die Wünsche und den Arbeitsalltag ihrer Kolleg*innen aus nächster Nähe. Sie können so sehr gut einschätzen, wie Weiterbildungsangebote am besten implementiert werden können.

Formen der beruflichen Weiterbildung

Im Allgemeinen wird zwischen drei Bereichen unterschieden, die sich erneut aufteilen. Der erste Bereich ist die BBiG-Qualifizierung. Diese Art der beruflichen Weiterbildung besteht im Wesentlichen nur aus formalen Lernarten. Hierunter fallen Fortbildungen und Umschulungen. Der zweite Bereich ist der bereits angesprochene Baustein Qualifizierung in der Arbeit. Dieser wird wiederum in informell, nicht-formal und formal differenziert. Der letzte Bereich ist die Qualifizierung außerhalb der Arbeit, auch hier wird zwischen nicht-formaler und formaler Qualifizierung unterschieden.



Was sind Fort- und Weiterbildungen?

Geregelte Fortbildung und Umschulung

Mit der geregelten Fortbildung haben Weiterbildungsinteressierte die Möglichkeit, staatlich anerkannte Fortbildungsabschlüsse zu erwerben. Als »geregelt« gilt eine Fortbildung, wenn sie zu einem (staatlich) anerkannten Abschluss führt und auf der Grundlage einer gesetzlichen bzw. öffentlich-rechtlichen Regelung durchgeführt wird. Dazu gehören Aufstiegsfortbildungen zum*zur Meister*in, Fachwirt*in, Techniker*in, Erzieher*in sowie diverse Fortbildungen im Gesundheitswesen (z. B. Praxisanleiter*in im Gesundheitswesen).

Nach den aktuell geltenden Regelungen des Berufsbildungsgesetzes (§§ 53, 54 BBIG) tragen diese (zukünftig) zusätzlich die Bezeichnungen »Bachelor professional« bzw. »Master professional«, sofern sie auf einer Rechtsverordnung des Bundes, der Länder bzw. auf Regelungen der zuständigen Stellen (Kammern) beruhen. Neu eingeführt wurde der Fortbildungsabschluss »Berufsspezialist*in«, der zwischen Facharbeiter*in und Meister*in/Fachwirt*in angesiedelt ist.

Die berufliche Fortbildung nach dem Berufsbildungsgesetz ist ein zentraler Bereich der Weiterbildung und soll es ermöglichen, die beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten zu erhalten und neuen Entwicklungen anzupassen, zu erweitern und/oder beruflich aufzusteigen. Es kann von daher unterschieden werden zwischen:

Aufstiegsfortbildung

(höher qualifizierende Berufsbildung), die dazu dient, die berufliche Handlungsfähigkeit zu erweitern und einen beruflichen Aufstieg zu ermöglichen.

Qualifizierungsumfang

- Berufsspezialist*in: 400 Stunden
- Bachelor professional: 1.200 Stunden
- Master professional: 1.600 Stunden

Anpassungsfortbildung,

die dazu dient, vorhandene berufliche Kompetenzen zu erhalten und/oder an neue Entwicklungen in der Arbeitswelt anzupassen.

Die berufliche Umschulung

hingegen soll zu einer anderen als der zuvor erlernten beruflichen Tätigkeit befähigen.

Hinweis: Der Text basiert auf einer Broschüre von Gerhard Labusch-Schönwandt, Maren Keup-Gottschalck und Andreas Kahl-Andresen für das Projekt mendi.net.